# Parte especial

# Técnico de la Administración de la Seguridad Social

## Tema 78: La extinción del contrato de trabajo: concepto y efectos. Enumeración de sus causas. Prescripción y caducidad de las acciones derivadas del contrato de trabajo. El despido disciplinario: causas; forma, lugar y tiempo; indemnizaciones

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

# 1. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO Y EFECTOS

La extinción del contrato de trabajo es la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas partes. La extinción supone:

- Ruptura o cesación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad de reanudación de la relación salvo en virtud de un nuevo contrato. Distinguiéndose así de otras vicisitudes del contrato de trabajo (suspensión, interrupción de los trabajos discontinuos...) en las que no hay ruptura definitiva, sino únicamente paralización de los efectos más importantes del mismo.
- Ruptura o cesación del contrato de trabajo válido y eficaz sin comprender, por tanto, las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos.

La regulación vigente de la extinción del contrato se recoge principalmente en los arts. 49 a 57 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y por lo que se refiere a los expedientes de regulación de empleo en el Real Decreto 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Estos preceptos deben completarse, además, con las normas procesales que se ocupan de los procedimientos de despido, arts. 103 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Algunas normas internacionales se ocupan de la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, normalmente para lograr una protección mínima de los derechos del trabajador. Entre estas normas destacamos el Convenio 158 OIT.

# 2. ENUMERACIÓN DE SUS CAUSAS

Extinción del contrato, art. 49 ET:

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

> a) Por mutuo acuerdo de las partes.
>
> b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

## 3. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El ejercicio jurisdiccional de las acciones laborales, como el de toda clase de acciones, ha de efectuarse dentro de plazo, pues los derechos decaen o se pierden con el paso del tiempo. Así, señala el artículo 1.961 del Código Civil, de aplicación general, «que las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley». Y ello es aplicable también, con más razón aún a la caducidad.

Tanto la prescripción como la caducidad hacen referencia a la pérdida de los derechos cuando no se ejercitan dentro de plazo y responde a exigencias de seguridad jurídica. Pero cada uno de ellos tiene características propias porque responden a intereses de distinta consideración: los plazos de prescripción generalmente atienden a intereses de dimensión individual, mientras que los de caducidad contemplan más bien el interés general. Ello repercute en su distinto tratamiento jurídico:

- El cómputo de los plazos de prescripción admite interrupciones, mientras que los plazos de caducidad, por regla general, no se interrumpen, aunque sí puede suspenderse su cómputo. Y así, si la prescripción se interrumpe, el tiempo necesario para prescribir ha de comenzar a contarse de nuevo, mientras que, si la caducidad se suspende, cuando la causa de suspensión ha terminado, el período de caducidad no ha de contarse íntegramente de nuevo, sino que se reanuda el ya transcurrido.
- En el proceso la prescripción no actúa hasta que no es alegado por parte interesada mientras que la caducidad puede y debe ser apreciada de oficio por el juez que debe velar por ese interés público que le subyace.

En el ET aparecen plazos de prescripción y de caducidad que se aplican tanto a los derechos individuales como a los colectivos, al no existir regla especial respecto a éstos.

## 3.1. Prescripción

### 3.1.1. Prescripción ordinaria

Artículo 59.1 del ET: «Las acciones derivadas de contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial, prescribirán al año de su terminación». A estos efectos se considerará terminado el contrato:

- El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

La importancia de la regla que se desprende del artículo 59.1 está en su interpretación a *sensu contrario*: las acciones derivadas del contrato de trabajo no prescriben mientras éste esté en vigor. Así, mientras subsista la relación laboral se puede reclamar la categoría profesional, antigüedad.

Establece, no obstante, el artículo 59.2, reglas especiales sobre el día en que comienza a contar la prescripción en supuestos concretos: «Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de 1 año se computa desde el día en que la acción pudiera ejercitarse».

«Para reconocer valor liberatorio al finiquito es preciso que ello se deduzca con absoluta claridad de los términos en que se expresa o, en su caso, que de su texto se deduzca que tal fue la voluntad firme y decidida de las partes, a cuyo objeto su intención podrá inquirirse de su actuación tanto coetánea y posterior al documento (art. 1.282 del Código Civil) como de la

anterior a la firma del documento a interpretar y de donde decir la realidad efectivamente querida».

La finalidad de esta norma es el no dejar pendientes hasta la terminación del contrato las reclamaciones salariales.

### 3.1.2. Plazos especiales de prescripción

**A.** Prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores.

Son plazos especiales de prescripción los establecidos por el ET como limitativos de la facultad del empresario de sancionar las faltas del trabajador. Dentro del artículo 60.2 del ET hay que distinguir:

- Prescripción corta.

- Prescripción corta.
- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Contados a partir de la fecha en que el empresario tuvo conocimiento de la comisión.

- Prescripción larga: haya o no tenido el empresario conocimiento de la comisión de la falta, ésta prescribe en todo caso y cualesquiera que sean su gravedad y la fecha en que el empresario la conozca, a los 6 meses de haberse cometido.

**B.** Prescripción de las infracciones cometidas por los empresarios.

El artículo 4.º del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social señala:

«1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente ley prescriben a los 3 años contados desde la fecha de la infracción, salvo en lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los 4 años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los 3 años las graves y a los 5 años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los 3 meses; las graves, a los 6 meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.»

**C.** Prescripción de los derechos de preferencia del Crédito Salarial.

Artículo 32.5 del ET: «El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de 1 año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario».

**D.** Prescripción de la acción para exigir responsabilidad solidaria al cedente en los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

Artículo 44.1: «Cedente y cesionario responderán solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas».

## 3.2. Caducidad

El ET establece un plazo especialísimo de caducidad para la acción por despido y para las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo:

### 3.2.1. Acción por despido

Artículo 59.3 del ET: «El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los 20 días siguientes de aquél en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos».

La Ley reguladora de la jurisdicción social contiene una regla especial relativa al cómputo del plazo: «Si se promoviese una demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiese atribuído la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que corriese el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario».

El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso. En este caso el plazo de caducidad de la acción sólo se inicia a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 59.3.2: «El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la

solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación».

### 3.2.2. Acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Artículo 59.4 del ET señala: «Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización en su caso del período de consultas».

## 4. EL DESPIDO DISCIPLINARIO: CAUSAS, FORMA, LUGAR E INDEMNIZACIONES

El Despido Disciplinario se regula principalmente en el art. 54 ET:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

> a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
>
> b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
>
> c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
>
> d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
>
> e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
>
> f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
>
> g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

NATURALEZA JURÍDICA. La naturaleza jurídica del acto de despido ha sido analizada desde dos perspectivas:

- Pensándose que el despido es una reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato.
- Que se trate de una sanción disciplinaria jurídico-privada con la que se pena una falta laboral. La explicación del despido en este caso sería a través de la técnica del poder disciplinario del empresario.

A partir de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 la inclinación del legislador hacia la tesis laboralista del despido-sanción.

CONCEPTO. Podemos definir el despido disciplinario, de acuerdo con el artículo 54.1 del ET, como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador. El incumplimiento debe ser:

- Contractual: como se desprende del artículo 54.2 del ET, se debe tratar de un incumplimiento que tenga lugar dentro del ámbito de la relación de trabajo o de las normas que le son aplicables.
- Grave: debe afectar al equilibrio de intereses alcanzado en la relación de trabajo y ponga en juego su continuidad.
- Culpable: imputable al trabajador, bien sea por dolo, culpa, malicia o negligencia.

A) CAUSAS. Pasemos al estudio de las causas recogidas en el artículo 54.2 del ET.

**«Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo».**

La falta de asistencia se refiere a la incomparecencia al trabajo durante una o varias jornadas.

La falta de puntualidad, por el contrario, no abarca toda la jornada y se puede producir por llegar tarde al trabajo, marcharse antes de lo debido o ausentarse injustificadamente durante la jornada.

**«La indisciplina o desobediencia en el trabajo**».

El trabajador está sujeto a las órdenes generales y particulares emanadas del empresario, o de quien tenga autoridad delegada por éste, en cuanto al lugar, tiempo y modo de ejecutar el contrato. En esto consiste el poder de dirección contenido en el artículo 20 del ET.

**«Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos».**

No es necesario que el hecho merezca la calificación jurídica de delito o falta y la causa puede incluso seguir operando aunque haya habido absolución o sobreseimiento en el proceso penal, ya que los niveles de conducta contractuales no son los mismos que los que exige la defensa de la comunidad general.

**«La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo».**

La transgresión de la buena fe contractual: es un molde genérico que abarca cuestiones muy diferentes. Algunos ejemplos son:

- La violación de secretos profesionales.
- La utilización abusiva de los medios tecnológicos y de información de la empresa (teléfonos, internet, correo electrónico, etc).
- Competencia desleal.

El abuso de confianza: El artículo 54.2 d) del ET concede trato singularizado al abuso de confianza, que en cierto modo constituye una específica lesión del deber de buena fe.

**«La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado».**

Es una conducta de cierta permanencia en el tiempo, no transitoria o de carácter coyuntural. La disminución debe ser voluntaria o, al menos, derivada de negligencia o falta de diligencia del trabajador. La disminución en el rendimiento por causas ajenas al trabajador (falta de materias primas, paros de otros trabajadores...) o por causas no culpables (ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a su puesto de trabajo) no entrarían en esta causa.

**«La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo».**

Es necesario que repercutan negativamente en el trabajo: disminución apreciable del rendimiento, mayor riesgo de accidente, quebranto de la convivencia. Para que pueda utilizarse como causa de despido se exige la habitualidad

**«El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso**

**sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».**

B) FORMA**.** El despido disciplinario es en nuestro Derecho un acto estrictamente formal y conforme al artículo 55.1 del ET: «El despido deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto».

El documento a través del cual se materializa la decisión del empresario de despedir es «la carta de despido». La carta deberá contener:

- Los hechos que lo motivan. Es necesario que se especifique la concreta falta que se le atribuye al trabajador, siendo insuficiente la mera invocación del tipo legal en el que se entienda incluida dicha falta.
- La fecha en que tenga efectos. Esta fecha es distinta de la que pueda tener la carta del despido y puede suplirse por la referencia a un determinado acontecimiento, ya que la finalidad de la carta no es otra que la de que el trabajador despedido conozca con precisión y exactitud la fecha de efectividad del despido.

C) LUGAR. El despido es una declaración de voluntad recepticia y como tal la carta de despido deberá llegar a conocimiento del trabajador. Ello supone que el empresario deberá realizar todos los actos necesarios para que el trabajador pueda conocer su decisión.

Normalmente la notificación al trabajador se hará en el propio centro de trabajo, aunque puede ser cursada también la carta a su domicilio. El empresario, en definitiva, podrá utilizar los medios que estime oportunos (correo certificado, notificación notarial…).

D) TIEMPO. Por motivos de seguridad jurídica el despido, como todas las sanciones disciplinarias, debe adoptarse dentro del plazo de prescripción de las faltas laborales.

Artículo 60.2: «Las faltas leves prescriben a los diez días y las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido».

También podemos mencionar la Presentación de la Demanda por Despido del art. 103.1 LJS:

1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de

caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.

E) INDEMNIZACIONES. Las indemnizaciones quedan supeditadas a la Calificación del Despido. De acuerdo con el art. 55.3 ET, el Órgano Jurisdiccional calificará el Despido como: a) Procedente, b) Improcedente o c) Nulo.

a) Procedente. Se regula en el art. 55.4 ET:

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

Además, conforme al art. 54.7 ET:

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

b) Improcedente.

Artículo 55.4 del ET: el despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el art. 55.1 (relativo a la notificación).

Despido improcedente, art. 56 ET:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

c) Nulo. Conforme al art. 55.5 ET:

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

> a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
>
> b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial

efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Y el art. 55.6 ET:

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Efectos de la declaración de nulidad del despido, art. 113 LJS:

Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.